

令和4年度第3回  
沖縄地方労働審議会  
《議事録》

令和5年3月9日（木）

那覇第2地方合同庁舎1号館  
2階共用大会議室



厚生労働省沖縄労働局



## ○司会進行（真壁雇用環境改善・均等推進管理官）

皆さん、こんにちは、

これより始めさせていただきます。

皆様、本日お忙し中、ご出席いただきまして、ありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまより令和4年度第3回沖縄地方労働審議会を開会いたします。

本日の進行を務めさせていただきます。沖縄労働局雇用環境・均等室の真壁と申します。

よろしくお願いいたします。

まず、資料の確認ですが、お手元の配布資料をご覧ください。

「令和4年度第3回沖縄地方労働審議会」と書かれた資料が1つ。

次に、令和5年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）が1つ。

次に、沖縄県縫製業最低工賃の改正決定について、資料2から6まで。

最後に、参考資料の沖縄地方労働審議会運営規程と地方労働審議会令の以上となります。

お手元にございますでしょうか。不足があればお申し出ください。

なお、資料については、事前に暫定版の資料をお配りしていたところですが、本日は机の上にお配りしております完成版の資料をお使いいただきますようお願いいたします。

次に、本日の委員の出席者数を報告いたします。公益代表委員が6名、労働者代表委員3名、それと使用者代表委員6名、計15名の出席をいただいております。

本審議会は、地方労働審議会令第8条第1項において、委員の3分の2以上の出席が必要となっておりますので、本日の審議会は定数を満たしていることをご報告いたします。

それでは、審議に入ります。

審議会の議事は、沖縄地方労働審議会運営規程第4条第1項により、会長が議長となって審議することとされておりますので、越野会長、よろしくお願いいたします。

## ○越野会長

皆様、おはようございます。会長を務めます越野です。

それでは、一言挨拶させていただきます。

今日の報告事項とも関連いたしますが、昨日の地方紙に「男女平等沖縄再び経済首位」という見出しで、23年都道府県版ジェンダーギャップの記事が載っておりました。皆さん、恐らくお目通しだと思いますが、沖縄は女性社長が多いことや賃金の男女格差が小さいことなどの理由から、経済で2年連続トップになったというふうな内容になっておりました。ただ、逆に賃金の低い地域での男女の平等性が高くなる傾向があるということも添えてありました。

とはいえ、これからの経済において、多様性や男女平等というのは重要で、かつ不変であるということになりつつあるかと思います。沖縄県がその先導になることをやはり心から願ってやみません。また、今日の議論が沖縄県の労働者の皆様にとって少しでもお役に立てればというふうに思っております。

今日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、引き続きまして、労働局長のほうより挨拶をお願いしたいと思います。どうぞよ

ろしくお願いいたします。

## ○西川労働局長

委員の皆様、おはようございます。沖縄労働局長の西川でございます。

本日はご多用の中、ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。委員の皆様には、日頃から労働局の行政運営につきまして多大なるご支援、またご協力を賜り、併せて御礼を申し上げます。

さて、最近は新型コロナウイルスの新規感染者数が減少傾向となっており、現在の雇用情勢、経済情勢については、昨年から入域の観光客数増加に転じ、経済の回復基調が明確になっております。雇用情勢については、令和2年9月に0.75倍という非常に厳しい数字まで低下をいたしました。最近では、今年の1月には1.13倍というところまで改善をしております。

ハローワーク5所を所管しておりまして、現場のハローワークから聞いておりますと、特に先島を中心にですが、業界、職種を問わず、人手不足感が非常に強まっていると聞いております。今後は、やはり県内経済を順調に回していくためには、人材確保をしっかりと取り組まなければならないと思っております。これについては、単なる賃金等の処遇改善のみならず、例えば労災の防止、それから労働者の健康確保、また、法定労働条件の遵守といったことは当然でございますけれども、長時間労働の是正、有給休暇の取得、先ほど会長からございました多様な人材が働ける職場づくりとか、そういったこともやはり人材確保には非常に重要になってくると思っております。そのような雇用環境の改善の取組が非常に重要になってくると我々思っておりまして、本日の議題の1つ目でございます沖縄労働局労働行政運営方針、そうした状況の変化も踏まえて、そうしたところを中心にご審議をいただければと思っております。

この運営方針については、来年度の行政運営を明確にするということでございますので、委員の皆様には、先ほど申し上げた以外にも含めて、忌憚のないご意見、またご指摘を賜りたいと考えております。限られた時間でございますが、本日はご審議のほどよろしくお願いいたします。

## ○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、議事を進行してまいります。議事を進めるに当たって、審議会運営規程第6条第1項により、議事録の署名人を2名指名する必要がありますので、労働者代表の棚原初美委員、使用者代表の田端一雄委員のお二方をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(「はい」の声)

## ○越野会長

ありがとうございます。

それでは、議題に入りたいと思います。

今日用意しております議題は2つあります。

それでは、最初の議題、令和5年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）について、まず事務局から説明のほうをよろしくお願いいたします。

## ○西川労働局長

それでは、議題1の労働局労働行政運営方針の（案）についてということでございます。

本来であれば、総務部長の向山のほうからご説明申し上げるところ、所用によりまして欠席となりまして、私のほうから総務部関係ご説明の後、安定部長からご説明をさせていただいて、一旦、質疑応答して、残りの基準関係、それから雇用均等関係ということで、ご審議をお願いできればと思っております。

私から総務部関係でございます。お配りした資料1の目次でございます第6、第7、一番最後のほうになりますけれども、そちらを簡単にご説明をさせていただきます。

まず、第7の25ページ、ご覧いただきたいと思います。

我が労働局の組織図になっております。ご承知のとおり、3部1室ということで構成をしておりますが、来年度から、一番下の緑色、職業安定部の中にございます一番下の訓練課というところがございます。こちら訓練室という室でございましたが、本省からの指示でございまして、今後、人への投資ということで、リカレント教育ですとかリスキリングと言われているように、やはり人材育成にしっかりと労働行政も対応していく必要があろうということで、室から課に格上げをするということで組織変更がございました。

それ以外につきましては、特段大きな変更はございませんが、労働局、現場では労働基準監督署と、それからハローワークを5か所ずつ持っておりまして、そちらについては26ページにそれぞれの管轄を示しております。

少しお戻りいただいて、23ページ、第6のコロナ禍における労働行政機関としての役割ということです。

冒頭、私から申し上げたように、新型コロナの新規感染者、減少傾向が続いております。政府においても5月には、このままの状況でいけば、いわゆる法律上の分類を5類に見直すのではないかという方向で進んでおります。これらを踏まえて、労働行政でこれまで対応してきたものについては、全般的に言えば縮小、コロナの特例なんかは縮小して、通常モードというか、コロナ前の労働行政という形に戻っていくというような状況です。

例えば1番に記載をしていますコロナ対応特別労働相談窓口、いまだ本省から指示はございませんが、もしかすると来年度の見直しの状況を踏まえて、こうした特別の相談窓口ということも廃止をしたり、縮小したりということになる可能性がございます。

それから2番目で、このコロナ禍で大変ご活用いただいた（1）番、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金につきましては、ご承知のとおり今年の1月末までで、コロナの特例ということで、いわゆる上限額を非常に上げて対応してきましたけれども、これはもう既に通常のこれまでどおりの雇用調整助成金に戻っているということになります。

それからもう1点、24ページ、こちら也非常にご活用いただきましたが、3番の（1）小学校休業等対応助成金、それから（2）の休業支援金・給付金と、こちらにつきましては、お子さんが学校等が臨時休校になったということで、仕事を休まざるを得ない保護者の皆様に支給するという制度でございまして、これも沖縄県内、非常に昨年の夏ぐらいから急激にご活用いただいて、支給件数が増えましたが、今かなり減少傾向です。こちらについては、今月末まで

の学校の休業に伴う休暇取得を対象に、これらのコロナ対応助成ということでは廃止をするということになります。

実際に支給事務、申請手続としましては、今月末までの休暇が対象ですから、翌月、翌々月の5月までの申請期間ということになっていきますので、そうした事務処理というか、手続については、今年の5月までやるということになります。

コロナ対応ということで非常にフォーカスされたんですが、お子さんの世話のためにお仕事をどうしても休まざるを得ないという助成制度自体はコロナ前から存在しており、こちらは通常モードに戻るといような形で今考えております。

その他の4番、5番についても、こちらコロナで特化をしてきたものについては、来年度、本省からの指示を踏まえて縮小、または廃止をするといったことがあるかと思っています。

それから最後、1ページにちょっとお戻りいただきまして、第1の最近の雇用情勢、そうしたところまで私からご説明をして、安定部長に引き継ぎたいと思います。

冒頭のご挨拶で申し上げました1番目の最近の雇用情勢全般でございます。右側の非常に細かいグラフ、一番上の入域観光客数を見ていただきますと、棒グラフのほうでございます。

緑色が国内、オレンジ色が外国客になっていますが、コロナの3年間で非常に落ち込みました。ただ、令和4年度に入りまして、非常に回復をいたしました。国内の観光客だけでいえば、コロナ前の2018年、2019年を超えている非常に回復をしていると。

今後は、昨日ですか、石垣のほうにも大型のクルーズ船、寄港いたしましたけれども、そうした外国人の観光客、インバウンドが回復が見込まれておりますので、これにプラスして観光客が増えていくことが予測をされている。

それに伴いまして、グラフ1つ飛ばしまして、3つ目のグラフでございます。

こちらは有効求人倍率を示しておりまして、先ほど申し上げたように、非常にコロナ禍のショックによって下がりましたが、昨年の夏ぐらいですか、7月、8月ぐらいから1倍を超え始めまして、今現在、2023年の1月では1.13倍まで回復をしているという状況です。ただ、折れ線グラフの水色が全国でございます。全国との差は0.2ポイント強ありまして、上昇する余地はあるのかなと思っています。

沖縄県においては従前から、雇用に関係して問題となっていますのが若年者の雇用問題でございます。1ページの下にございます若年者の雇用・失業情勢については、若年層の失業率というのが全国と比べて高いという問題がございます。特に大卒、高卒の3年以内の離職率が非常に大きい。それから、先ほど会長からも少しお話がありました2ページの一番上のほうの非正規雇用者の割合ということで、その中でも若年層の非正規雇用の割合が高いとか、あとは3ページの一番上ですけれども、女性の雇用情勢というところについても、非常に労働力率は高いんですが、非正規雇用の割合が高いといったような課題については、コロナ前からの課題と承知をしております。

私のほうから総務部関係でのご説明は以上になります。

## ○高崎職業安定部長

続きまして、職業安定部長の高崎でございます。私のほうから、今回、職業安定部の内容と

ということで、沖縄が主に直面している雇用に関する主な課題に関して、お時間のほうが限られておりますので、若年者と非正規と障害者を中心にお話をさせていただきたいと思います。

まずは、若年者についてです。

資料1の1ページの2をご覧ください。

令和4年の労働力調査によりますと、15歳から29歳の失業率は沖縄が6.0%に対して全国4.1%と、全国より高い水準となっております。また、令和3年度3月卒の新規学卒者就職内定状況を見ますと、沖縄の大学卒が85.7%に対しまして全国が95.8%、高校卒では沖縄97.8%に対して全国99.2%と、いずれも全国より低い水準です。さらに、就職後3年以内の離職率なんですけれども、こちらは高卒者では沖縄49.3%、全国35.9%でありまして、昨年よりその差は縮まってはいるものの、いまだ13.4ポイントの大きな差がございます。

ハローワークのアンケートでは、離職の理由としまして、「仕事が自分に合わない」とありまして、引き続き業界・企業研究、職業理解の不十分さが課題となっているところです。あわせて、就職活動開始時期も就職内定時期も全国より遅いことがデータ上示されておりまして、早期の就職活動開始を促すことが重要であると考えております。

これらの状況を踏まえまして、沖縄労働局では、学校や県教育委員会と連携をしまして、面接会、就職ガイダンス、大学等への出張相談、セミナー実施及び担当者制の就職支援に注力をしていきます。

具体的な取組の事項については、資料18ページの1に記載をしております。

次に、非正規についてです。資料の2ページの3をご覧ください。

労働力調査によりますと、令和4年の非正規雇用の労働者割合は、沖縄39.7%、全国36.9%となり、全国を上回っている状況です。特に35歳未満では、本県が40.5%に対して全国31.6%と、8.9ポイントの差が開いておりまして、昨年よりも差が開いている状況です。非正規が多い傾向としましては、特に宿泊、飲食が顕著です。これは全国も同様の傾向となります。

一方で、令和4年平均の沖縄の正社員の有効求人倍率は、令和3年の0.49から0.11ポイント上昇していることを踏まえまして、労働局では、さらなる良質な求人の確保とともに、企業内における非正規から正規への転換推進、キャリアアップ助成金が対象になってくると思うんですけれども、こういう助成金の制度の推進を含めまして、あとは公的職業訓練を活用したスキルアップの支援等によって、正社員就職して、就職後の定着支援を実施していきたいと思っております。

続きまして、障害者についてです。引き続き資料1の2、4をご覧ください。

令和4年6月1日現在の県内の障害者雇用義務のある民間企業における実雇用率なんですけれども、こちらは2.97%と、過去最高を更新いたしまして、現在全国1位になっております。全国の平均が2.25%となっております。

ただ一方で、沖縄の課題としまして、4割ぐらいの企業が依然として未達成であること、さらに未達成企業のうち6割が障害者を一人も雇用していない、いわゆるゼロ企業という実態がございます。あわせて、公的機関でも未達成の団体があることも課題となっております。

この対策としまして、例えば9月を障害者雇用支援月間としまして、県内9経済団体に県、

県教育委員会、沖縄障害者職業センターと連名で雇用要請をしたり、各ハローワークにおきまして、ミニ面接会や企業説明会を実施したりと集中的に対応策を実施しているところです。

その他、高齢者、外国人、氷河期世代、生活困窮者、長期療養者、子育て中の方、派遣労働者等、様々な人材の活躍をサポートすべく、様々な対策を実施していきます。

対策の内容については、資料1の19ページから22ページ、第5、多様な人材の活躍推進に記載しておりますのでご覧ください。

続きまして、ハローワークの業務について、局として特に力を入れていく職業紹介業務のオンライン化、デジタル化についてご説明いたします。

資料1の15ページをご覧ください。

目下、沖縄労働局では、デジタル化の推進及び様々な事情によりハローワークへの来所が困難になった方に対して、質を下げない支援を提供するために、オンラインによる職業相談やSNS、LINE、ツイッター、ユーチューブを活用しました情報発信に特に力を入れております。特に求職者を対象としました沖縄労働局職業安定部ハローワーク公式LINEが開設から1年半ぐらい経過しているんですけども、令和5年3月、今月現在で登録者が1万人を超えておりまして、全国比較でも好事例的な取組になっております。LINEを経由した各地域別の求人の検索や職業訓練メニューの情報提供が好評となっております。

その他、ハローワークインターネットサービスに登録した求職者と求人者がオンライン上で直接やり取りできる求人者直接リクエスト、公式ツイッター、ユーチューブ等の内容を充実させまして、デジタルニーズに合った情報共有を図っていきます。

さらに、次のページの16ページをご覧ください。

こちらの3番、人材不足分野の対策の推進にあるとおり、建設、医療・福祉、警備、運輸等、人材不足分野への充足対策として、ハローワーク那覇、ハローワーク沖縄において専門コーナーを設置して、求人条件の見直し等の支援を実施するとともに、全所においてミニ企業説明会や面接会を開催しまして、求人者、求職者双方にメリットある機会を推進していきます。

また、求職者が就職活動を行うに当たりまして、企業職種に見合う技能や昨今のデジタル化の加速等、トレンドに合わせたスキルを習得することも大事です。沖縄労働局では、令和5年度は、沖縄県との共催で、地域職業能力開発促進協議会を開催しまして、この協議会の中にワーキンググループを設置して、訓練の受講者、訓練実施機関からのヒアリング等を通じまして、職業訓練効果の把握、検証を実施し、地域ニーズに合った訓練分野、訓練コースの設定を促進していきます。

さらに、デジタル分野、特にIT、ウェブデザインの資格取得を目指すコースの拡充を図りまして、デジタル分野の人材育成を推進していきます。

このほか、公式LINEやツイッターを活用して、ハロートレーニングの職業訓練メニューやスケジュールの情報発信を積極的に行っていきます。

また、DXの進展が加速する中で、ポリテクセンター沖縄等で実施されているDXに関する在職者訓練について、一定要件を満たせば人材開発支援助成金の対象になることをポリテクセンターと連携して継続して周知をするなど、企業におけるDX推進人材の育成についても間接



的に支援をしていきます。

続きまして、16ページの一番下をご覧ください。

令和5年度の重点的な取組の一つとしまして、従業員の人材育成、スキルアップに活用できる人材開発支援助成金の活用を推進していきます。人への投資強化の観点から、令和4年4月にこの人材開発支援助成金のメニューの中に人への投資促進コース、12月に事業展開等リスクリング支援コースが新たに創設されました。沖縄労働局として、これら新コースを中心に積極的な周知を図って、企業内の能力開発を推進していきます。

最後に、17ページの上段をご覧ください。

自治体と連携した雇用対策を推進していくために、沖縄労働局では現在、1県6市と雇用対策協定を締結しております。先月13日には、南城市と新たに締結をいたしました。ハローワークと自治体のそれぞれの知識、ノウハウ、ネットワーク等を基に、連携を図りながら効果的かつ一体的に取り組んでいくための協定です。地域独自の課題に一丸となって対応できるように定期的に開催される運営協議会において、計画と内容の充実を図っていく所存です。

なお、現在実施中の雇用対策協定に基づく取組の内容については、今回のこの場でご報告させていただきたいと思います。

以上、駆け足になって恐縮ですが、私からの説明とさせていただきます。

## ○越野会長

どうもご説明ありがとうございました。

それでは、一旦ここで事務局からの説明を区切り、ここまでの内容を中心に質疑応答に移りたいと思います。

ご意見、ご質問等のある方は挙手をお願いいたします。また、議事録作成もありますので、お名前を必ずおっしゃって、その後、ご発言くださいますようよろしくお願いします。

それでは、ご意見、ご質問等のある方、よろしくお願いします。

棚原委員、お願いします。

## ○棚原委員

連合沖縄の棚原と申します。よろしくお願いします。

ちょっと1点ご質問をしたいと思うんですけれども、15ページの1番のハローワークの職業紹介などのオンライン化、デジタル化のところなんですけれども、こちらのほうは外国人の労働者の方に対して、外国語対応などもしているのかというところをお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

## ○高崎職業安定部長

ご質問ありがとうございます。

この公式チャンネルなんですけれども、令和3年8月からスタートしておりまして、徐々に徐々に充実をさせてきているんですけれども、ちょっと今のところ日本語のみの提供になっております。外国人の方への支援というのも非常に大事なことでありと考えております。ハローワークの既存のサービスとしまして、沖縄では通訳員という方はいないんですけれども、電話による通訳機能だとか、あと多言語のポケットークというようなポータブルの翻訳機器というも

のがございまして、そちらを介してサービスというか、ご説明をさせていただくようなサービスを図っております。

このデジタル化に即しましたSNSチャンネルの強化については、ニーズを見ながら、もし外国人の方がたくさんご意見を寄せられるニーズが見込めるということであれば、検討をさせていただきたいと思っております。

### ○越野会長

ありがとうございました。

それでは、引き続きよろしくお願いいたします。

それでは、才委員、お願いします。

### ○才委員

おはようございます。全駐労の才と申します。

関連としましては1ページ目と、あと18ページ目なんですけれども、先ほど西川局長と担当者からお話がありました若年層の就職後3年以内の離職率が高いというお話でしたけれども、メインの理由というのが仕事が合わないということが上げられるとお話をいただきました。今、グローバル化も進みまして、また、ワーク・ライフ・バランスという言葉もよく耳にするようになりましたが、私たちが思うほどに若年層の方の考え方というのがものすごいスピードでどんどん変化しているというふうに肌で感じております。

要望なんですけれども、18ページ目、1の就職及び定着支援というところで、すごいスピードで考え方がどんどん変わっていくと思うので、きめ細かに密に情報交換などしていただければ、もっともっと離職率の抑制につながるのではないかなと個人的に思っております。よろしくお願いいたします。

### ○高崎職業安定部長

ご質問、ご意見ありがとうございます。確かに全国と比較しまして、若年者の早期の離職等、非正規雇用の問題というのはございます。

まず初めに、就職の内定率の時期というのが、資料18ページの1番を見ていただくと分かるんですけれども、沖縄の就職内定率の推移で、令和3年9月末が全国と比較すると62.0%と沖縄27.0%、令和4年3月末で99.2%と97.8%ということで、内定を得る時期というのがちょっと全国と比べると、高校生に関してなんですけれども、遅いというような実態がございます。企業研究だとか、それをスタートする、いろいろな情報を取り入れていく時期というのが非常に沖縄の場合は、全国に比べると就職活動のスタートが遅いということで、いろいろ自分を振り返るだとか、企業研究をするとか、そういう時間というのがなかなか全国よりも短くなってきているのかなということが問題として上げられておりまして、それに関連をしていくと、なかなかいろいろな経済情勢だとか、若者を取り巻く状況だとか、DX化だとか、いろんなことが様々目まぐるしく変わっていく中で、情報のキャッチアップがなかなか難しい状況ではあるのかなというふうには考えております。

ハローワークの支援としまして、ハローワーク那覇に新卒応援ハローワークというものがございます。あと、早期離職をした方々もハローワーク那覇のほうで若年者を中心とした支援を

しております。既にちょっと始めているんですけれども、若者を中心にしたLINEチャンネルというのを2月からスタートしております。その中で我々のできるサポートとして、情報発信、若者が興味があるような情報発信というのを継続的に続けていきたいというふうに考えております。

すみません、ちょっと直接のお答えになっているか不安なんですけれども、そういう状況でございます。

### ○越野会長

よろしいでしょうか。どうもありがとうございます。

それでは、大城委員、お願いします。

### ○大城委員

使用者委員の大城です。よろしくお願いいたします。

まず、これだけの資料を毎年ありがとうございます。

私のほうから2点、要望として発言したいなと思っているんですけれども、23ページ、24ページのコロナの対策のところなんですけど、これはたくさんの支援をいただきまして、企業側としても、また雇用されている社員もとても助かっております。ありがとうございます。

その上で、廃止、または縮小ということで、これは当然のことかと思いますが、今後も引き続き何かあった場合には、柔軟な対応と、そして情報の周知、コロナじゃなくてもありますよという対策、助成金、いろいろあるようですので、周知をお願いしたいなということと、あと、手続の簡素化を含めて声を上げていただきたいなというふうに思っております。

もう1点のほうは、先ほどからご指摘がありますけれども、1ページと16ページのほうにありますけれども、中小企業の実態として、若年者の雇用、失業の実態というところはもちろん併せてなんですけど、長時間労働の本来の課題、ご指導いただく点と、労働力の確保の難しさというところが非常に大きな課題になっておりまして、実態としては、ハローワークさん含めいろいろな活動がある中ではありますけれども、まだまだ足りないのかなというふうに思っております。この課題の解決に向けて、ぜひさらなるご尽力いただければなと思っております。

以上です。

### ○西川労働局長

大城委員、ご意見ありがとうございます。1つ目につきましてはコロナ対策で、5月に5類への見直しということが今予定をされていますが、我々もコロナがどういった変容をするのか、また、コロナじゃない何かウイルスが出てくるのかということは我々も想像がつかないわけですが、今回コロナを経験して、我々が感染症に対応して労働行政として何をすべきかというのは、知見がある程度蓄積されたというふうに思っていますので、もしコロナの何ていうんですか、変異をしてまた拡大をするような状況、また新しい感染症が出た場合には、柔軟にしっかり対応していきたいと思います。

それから、それに絡めて、コロナじゃなくても助成措置があって、そうしたものを周知をということで、これは積年の課題だと私自身も思っております。労働行政がしっかり対応しているのかというようなご意見、ご質問をいただく中で、実際はメニューとしては整っていたり、

実際やっていることが知られていないというようなことが非常に多いと私自身も課題として認識をしています。来年度についてはしっかり経済団体、それから労働者団体にもしっかりとそうした支援の周知が届くように対応していきたいと思っています。

それから、手続の簡素化についてもご指摘のとおりだと思っています。ただ、沖縄県内でも、例えば雇用調整助成金等、支給の迅速化ということで、非常に大幅な簡素化を図ったわけですが、どうしても不正受給という形での非常に残念な例が幾つか出てきておりまして、そうしたことはしっかりと対応しながらですけれども、簡素化というのはしっかりと進めていきたいと思っています。

それから、2つ目の中小企業中心にですけれども、長時間労働の是正の課題と人材確保ということでございます。こちらについては、ハローワークで人材確保のご相談、それから、監督署のほうでは労働時間の是正等の指導ということをやっておりますが、労働局として、雇用環境・均等室が所管しておりますけれども、働き方改革推進支援センターというのを、今は産業支援センターの中に設けております。来年度もそのセンターについては継続をしていきます。こちらでは、賃上げ等も含めてですけれども、生産性の向上に向けたそういった経営改革をどうしていくのかとか、おっしゃられた長時間労働の是正をどうしたらいいのかというようなことを個別訪問の支援を含めてご相談いただければ、社労士などの専門家が企業を訪問して、アドバイスをさせていただいております。そうしたものをまずご活用いただきたいなと思います。それに絡めて、例えば生産性を向上するときに、実際にはコストがかかってできないとか、設備を替えるためにはお金が必要というようなことについても、業務改善助成金等をはじめとした支援措置というのがありまして、そうしたことをセンターのほうにご相談いただければ、そういったメニューもまた詳しくご紹介させていただいて、対応させていただいていますので。

これについても周知が不足しているのではないかとというご指摘かと思いますので、しっかりと来年度は周知をさせていただきたいと思います。

## ○越野会長

ありがとうございます。

それでは、赤岩委員、お願いいたします。

## ○赤岩委員

NHKの赤岩です。

観光関連のことで少しお伺いしたいと思います。

いつときコロナで観光客がかなり減った中で、人が解雇される等のことがありました。それで、コロナがまだ完全に収束はしていないものの落ち着いている中で、それをまた元に戻そうということで進んでいますけれども、いつとき例えば空港のセキュリティーチェックのところの人が集まらなくて大混雑するとか、ホテルが、本当はフル稼働したいのに人が集まらないから全室を稼働できないというようなことも伝わってきていましたけれども、最近の感触としては、そういった状況がどこまで改善されてきているのかということちょっとなら認識をお伺いしたいということと、やはり観光業、沖縄にとってはものすごく大きなウエートを占めていますけれども、やはり安定した雇用がないと、若い人たちは安心して働けないというふうに思いま

す。これは企業もなかなかつらいところだと思うので、企業側の事情もよく分かるんですけれども。やはり企業側の足腰もしっかり強くなって、踏みとどまる力を持っていかないと、若い人が安心して働けないと。それも定着につながっていく大きな要素だと思いますので、ここで何か簡単にできる処方箋があるとは思いませんけれども、そういったところに労働局さんのほうも目を凝らして取り組んでいただけたらなというのが、これは要望としてのことであります。どうぞよろしくお願いいたします。

## ○西川労働局長

赤岩委員、ご質問ありがとうございます。

1つ目について、人手不足の状況ですが、これは毎月定例記者会見で雇用情勢のほうをご説明させていただいておりますけれども、おっしゃられたように、やはり急激に回復をしてきたというのが昨年の夏ぐらいですけれども、これはホテルでもどこでも人手不足だというようなことも聞かれておりました。最近見ていると、人手不足感についても二極化が始まっているふうに私は見えています。例えばホテル、宿泊関係でも、ハローワークから人手が足りないといって求人を出される方、多くおりますけれども、ただ、ホテル、幾つかお話を聞いていると、例えば待遇をしっかりと改善して、正社員の求人ですっきりと雇用確保を図ってきたところについては、稼働を抑える必要もなく、しっかりと定着が図られていますというようなところもあれば、なかなか処遇改善をするための原資が非常に厳しい状況にある中では、まだまだ人手不足だというようなところも、宿泊業でもあるというのは聞いています。

また、タクシー業界とかトラック業界というのはコロナの前からも人手不足とか、中高年齢の方が多く活躍されていたという事情もあって、そうした業界については、コロナを経て、やはり3年間、休業とか離職をされた方が、年齢的な要因もあって、もうその業界に、同じような職種に戻ってこないというようなことも聞かれて、タクシーは、台数はたくさんあるんですが、運転手がいなくて稼働が上げられないというようなことも聞いております。

少し、我々も今、人手が不足しているというのも、業界ごとにそれぞれの事情と二極化の状況にあるということと、そういうことを少し分析しないといけないと思っています。人手不足と言われている中でも、まず、コロナの前の状態というのが、求人倍率で言えば、大体1.3倍を超えるような状況。今1.1倍まで戻ってきていますと0.2ポイント、まだコロナの前の沖縄よりも低い状況です。この0.2ポイントの差というのは、実は求人数は、コロナ前の求人数を超えています。ですから、なぜ倍率が低いかというと求職者が多いんです。この求職者が多い分、倍率が上がらないということで、人手不足、人手不足と言われているんですが、仕事をする能力と意欲のある求職活動をされている方というのは、実はコロナ前よりもたくさんいます。そうして申し上げますと、大体一月3,500から4,000ぐらいの数字で動いております。

先ほど申し上げた年齢的な問題、3年間ございましたから、なかなか同じ職種に就けないというような方がいるというのが1つの要因。それからもう一つが、先ほど申し上げた処遇の問題です。やはり今までの働き方とか、賃金を中心とした処遇ではなかなか元に戻らないとかいうようなことも求職者からは聞かれています。それからもう一つが意識の差です。コロナでかなり大きな影響を受けた産業については、またコロナが来ると休業してしまうのではないかと

ということで、できれば安定した事務系の仕事に就きたいとか、そういう意識の変化。大きく3つあると思っています。

2つ目の処遇改善については、実は県内企業、非常に処遇改善、猛スピードで進んでいます。これは企業経営、非常に難しい中でもすばらしいことだと思っていまして、半年前の令和4年7月ぐらいから去年の12月ぐらいまで、沖縄県内のハローワークで出された求人票における募集賃金だけですけども、それを平均しますと、大体フルタイムで、この半年間で2%以上賃金は改善しています。正社員、フルタイムの求人でいえば、もう大体出てくる平均賃金になりますけれども、21万円ぐらいまでは来ています。これは全職種、全業界の平均ですから、業界によってはもっと高いところもあります。

パートタイマーについていうと、もっと大きな上げ幅があつて、4.7%だったと思います。この半年間だけで4.7%上がっているんです。実はこれをもっと前から、10年前のを遡ってみますと、10年前の企業で月給で支払われた、もうこれは求人募集の賃金ではなくて、払われた給与だけを見ますと、沖縄県内の全産業の平均の所定内給与額というのは7.8%ほど10年間で伸びています。全国が、4%程度だったと思いますので、そういう意味では、沖縄県内の企業の求人条件の改善というのが非常に、全国よりも比べて大きく改善されてきているというような状況ですし、コロナのこの経験をした、半年前の7月ぐらいから比べても、いまだにまだ改善し続けている。

もう一つは、正社員の求人。正社員の求人は、これは実はコロナ前の2018年、2019年の求人数も求人倍率も現在超えています。ということで、県内企業は処遇、賃金等を改善するだけではなくて、正社員という安定した仕事に就いてもらってしっかりと人材育成をやっていこうと、安定した雇用確保に努めていこうというのが県内企業の今の動きだと思っています。

正社員の有効求人倍率、先月は0.72倍、先々月の12月だと0.73倍だったんですが、コロナ前の最高ピークというか、正社員の求人倍率というのが0.72倍でしたから、もう今ちょうどその時期まで来ていますので。県内企業も人材確保に非常に力を入れているということなんですが、なかなかそういった原資がなくて、そういった求人条件の改善につなげられないようなところというのは非常に厳しい状況であるというのは聞いています。ハローワークで聞いていますと、最低賃金からの近傍している求人票などは、求職者の方、見向きもしないとも聞いています。そこに我々どういう支援、サポートができるかというところが問題だと思っています。先ほど申し上げた働き方改革支援センターですとか、助成措置では業務改善助成金等ございますので、沖縄県でまだまだ使われていないと私は認識しています。それをしっかりと周知をして、ご活用いただいて、さらなる生産性の向上と処遇の改善というのをつなげていくことが必要かなと思っています。

## ○越野会長

ありがとうございました。

引き続きまして、何かご質問、ご意見等があれば。

田端委員、お願いします。

## ○田端委員

使用者委員の経営者協会の田端です。

障害者の雇用についてちょっと質問させていただきます。

先ほど高崎部長からの説明の中にありましたように、毎年9月の障害者雇用月間のときに、教育委員会などから経済界に対しての障害者雇用の要請を受ける立場でありますので、この取組は前に進めていかなければならないというふうに認識をしております。

その中で、資料の2ページの障害者の雇用情勢の中では、障害者の雇用状況は沖縄2.97ということで全国1位ということで、非常にすばらしいと思います。法定雇用率が今2.4ですが、来年、令和6年には2.5になって、最終的には令和8年に2.7までになると。ただ、それをもう超えているような状況であるんですけども、ただ、20ページに、先ほどの説明でもありましたが、未達成企業が4割ある。また、ゼロ人企業が全体の4分の1くらいあるというふうなことなので、この取組をやはり進めていく必要があるかなと思いました。

特に、その下のほうに障害者の職業紹介状況の中で、新規の求職件数に対する就職件数の割合が6割を超えていたのが、最近は5割を切っているような状況にある。ましてやこの新規の求職件数から就職件数を引いた残り分が、この割合、数が増えて、例えば令和3年という1,652というふうになっています。なので、この障害者の雇用をさらに進めていく必要があるのかなと思います。特にゼロ人企業とかというところは、どうやったら障害者雇用ができるのか。身体はいいんでしょうけれども、知的とか精神についてはどのような取組をすればいいのか。そのモデルとなるものがあれば、まだやりやすいのかなと思うんですけども、それでいきますと、14ページに、雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度というのがございまして、その上から2つ目、もにす認定制度、これが新たに入ってきておりますが、沖縄県、残念ながらまだ1社だけとなっております。昨年度のこの審議会の中で、前の部長に聞いたら、5社ぐらいまで来年は増やしたいということ saying していたんですが、残念ながらまだ1社の状態でありますので、ここはぜひ、参考となる事例が増えれば増えるほど取り組みやすいと思いますので、このもにす認定制度の社数をぜひ増やしていただければと思います。

これに関して、また経済団体として協力できるものはいろいろ協力してまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

## ○高崎職業安定部長

ありがとうございます。

まず、障害者雇用を促進していく中で、おっしゃるとおりで、まだ達成していない企業、特に一人も雇っていない企業に対する支援というか、指導ですね、そこは非常に重要になってくるところです。

おっしゃるとおりで、どうやってお仕事をお願いしていいのかわからないということで、やりたいんだけど、雇いたいんだけど、なかなかちょっとどうやっていいかわからないというような声というのは非常にあると考えております。

それに際しまして、当局で、実際に障害者の雇用を積極的に取り組んでいる企業の担当者を講師としてお招きしまして、事例紹介をしていただくチャレンジセミナーというものを年に1

回以上開催をしております。このチャレンジセミナーの中で、具体的な事例を紹介していく中で、今までどうやっていいか分からなかったという企業の方に事例紹介をする中で、自分の企業にそれを当てはめて、何ができるかというのを考えていただくという、まずきっかけをつくっているというのがございます。

あと、全国的な取組にはなるんですけれども、J E E D、高齢・障害・求職者雇用支援機構というところがございまして、ここのホームページ上でも、雇用の事例の動画とか、業種別、あと障害別にまとめたマニュアルを掲載をしております。ただ、この情報へのアクセスというのが、なかなか情報がたくさんある中で、これだけを見つけるというのはなかなか難しいと思いますので、具体的に、草の根ルートになるんですけれども、各ハローワークでゼロ企業の方だとか、まだ未達成の方に訪問指導というものを定期的に実施をしております、その中で情報提供ということで、こういうホームページがあるので、ぜひご覧になってくださいということで、積極的に周知をしているところでございます。

あと、もう一つのもにすの関係なんですけれども、まさにおっしゃるとおりで、今、太洋リネンサプライという石垣市にある会社さん1件、これが2020年度に認定になりまして、それ以降は今ちょっとまだ1件も出ていない状況です。いろいろこのもにすの促進に、今年度かなり精力を注いでいるところなんですけれども、実際ちょっと多数の企業さんを招いてセミナーということになったとしても、なかなかちょっと不特定多数だと難しいというところがありまして、今、具体的にハローワークの中で、もしかしたらご協力いただける、もにすに関心が高い事業所さんを何箇所かピックアップしております、実際に訪問をしまして、具体的な申請の勧奨を行っているところです。まだちょっと進捗状況というか、まだ取組中なので、具体的にどのくらいでどうなっているかというのはここでは申し上げられないんですけれども、ピンポイントで関心の高い事業所さんを見逃さないという形で、積極的に推進を図っているところでございます。

以上です。

## ○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、残りの時間もございますので、ここでこの審議については以上というふうにしたと思います。

それでは、引き続き令和5年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）について、事務局のほうから残りの説明をお願いいたします。

## ○嘉手納労働基準部長

皆さん、こんにちは。労働基準部長の嘉手納でございます。

委員の皆様には、日頃より労働基準行政に多大なるご理解、ご協力を賜っておりますことを私からも改めまして感謝申し上げたいと思います。

私のほうからは、令和5年度の労働基準行政の取組方針につきましてご説明させていただきたいと思います。



配付させていただいております資料1の令和5年度沖縄労働局の取組、行政運営方針（案）の6ページから9ページ、項目は第2、労働環境の整備、法定労働条件の確保をご覧くださいればと思います。

まず、昨年度と異なる点につきましては、基準行政における取組の最初に、最低賃金の履行確保等と周知の徹底の項目を位置づけたことでございます。

委員の皆様もご承知のとおり、最低賃金の底上げとともに、継続的な賃上げの促進、それから中小企業支援の取組というものが国の重要な施策となっております、労働局におきましても、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージに基づく取組、あるいは物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策における取組、そして、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージなどに基きまして、県内主要経済団体トップとの意見交換の場におきましても、賃上げのご理解とご協力をお願いさせていただいたところでございます。

最低賃金支払いの徹底と賃金引上げに向けた環境整備、各種支援策及び助成金の活用の周知等につきましては、引き続き積極的に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

また、昨年、過去最高の上げ幅となりました最低賃金につきましては、今年夏に開催される予定の沖縄地方最低賃金審議会の審議状況を踏まえまして、決定された最低賃金の履行確保と周知の徹底に引き続き取り組んでまいりたいというふうに考えております。

次に、6ページ、項目2の長時間労働の抑制についてでございます。

働き方改革に関連し、長時間労働の是正等に向けた監督指導や各労働基準監督署に労働相談支援コーナーを設置しまして、窓口相談のほか訪問支援、各種説明会等をこれまで実施してきたところでございます。令和5年度におきましても、働き方改革や過労死等防止を図る観点からも、長時間労働の抑制に係る取組を継続して実施することとしまして、特に、現在、時間外労働上限規制の適用が猶予されております建設業、清掃業、医業、これは対象が医師というふうになっておりますが、自動車運転等業務につきましては、令和6年4月1日から当該上限規制の対象となることから、労働時間相談・支援班による集団指導や説明会、訪問相談などを実施するほか、沖縄県や内閣府沖縄総合事務局の関係部署、そして働き方改革推進支援センター、医療勤務環境改善支援センターなどの関係機関とも連携しまして、労働時間短縮に向けた実効ある支援の取組を進めてまいりたいというふうに思っております。

また、適用猶予業種等を対象として、新たに働き方改革推進支援助成金というものが新設される予定になっております。詳細について、まだ本省のほうから届いていませんが、それにつきましても、この周知と利活用促進を積極的に図ってまいりたいというふうに思っております。

続きまして、7ページ、項目3、法定労働条件の確保、履行対策についてでございます。

労働条件の明示といった基本的な事項を含め、労働関係法令の認知度がまだ十分ではないという状況も見られるところでございます。労働者等から寄せられる情報等を基に、労働条件の枠組み、管理体制が不十分で法令違反が疑われる事業所に対しましては、優先的に監督指導を実施するなど、引き続き履行確保に向けた取組を行ってまいりたいというふうに思っております。

同じページ、8ページの項目4、特定の労働分野における労働条件確保対策の推進についてでございます。

技能実習生等の外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、次年度におきましても、各関係機関とも連携して、相互通報制度あるいは合同監督調査等の確実な実施を進めてまいりたいというふうに考えております。

次に、8ページ、項目5の労働災害の防止対策及び9ページ、項目6の職場における健康確保についてでございます。

労働安全衛生の取組としましては、現在、医師や安全コンサルタント、労使団体から推薦があった労働安全衛生の専門家14名で構成される沖縄労働局安全衛生専門家会議におきまして、令和4年度を初年度とする沖縄労働局第14次労働災害防止計画5か年計画の内容につきまして、前回、意見を聴取しているところでございます。まだ確定した計画にはなっていないものですから、本日お配りした資料の中では、ペンディング、P表示とさせていただいているところでございます。

この計画につきましては、年度内に確定して、委員の皆様にも情報提供させていただく予定としております。令和5年度は同計画に基づいて、労働安全衛生に係る対策業務を推進していきたいというふうに考えております。

この計画の内容につきましては、沖縄労働局安全衛生行政の最優先課題として、現在、大きく3つございます。

1つ目が死亡災害の撲滅、2つ目が死傷災害の減少、それから3つ目が健康診断有所見率の改善という課題がございます。第14次労働災害防止計画の策定に当たりましては、本省版第14次労働災害防止計画の策定内容を踏まえて、利用者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の取組を主眼としていること、これは重点とする業界との連携が非常に重要になっていこうかと思っております。

それから、2つ目として、目標に関してアウトプット指標及びアウトカム指標の設定を行うこととなっております。沖縄労働局第14次労働災害防止計画では、本省版の重点事項に取り組むことはもとより、今申し上げました最優先課題の解消を図るために、死亡災害、重篤な災害の割合の高い建設業及び清掃業の労働災害防止対策の推進ということ、それから、近年増加している健康災害など、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進、そして、災害発生の割合が経年的に高くなっている高年齢労働者の労働災害防止対策の推進、定期健診の有所見率、これが11年連続全国ワーストワンとなっております。それを改善に向けて、働き盛り世代の健康づくり対策の推進を最優先に置いて、令和5年度取り組んでまいりたいというふうに考えております。

最後になりますが、資料1の9ページ、項目7の労災保険の迅速・公正な給付についてでございます。

脳、心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患など、いわゆる複雑困難事案と呼んでおります労災請求が今年度も増加傾向にございます。昨年度までの請求件数の推移につきましては、お配りしている資料1の5ページ、項目12として、労災補償状況でお示しさせていただいております。

今年度は複雑困難事案の請求件数が昨年度を上回るペースとなっておりまして、さらに昨年はコロナ感染症が大流行したことによりまして、これに伴う労災請求も大幅に増加している状況でございます。このような状況の中、引き続き丁寧、迅速かつ公正な給付事務処理に努めてまいりたいというふうに考えております。

以上、労働基準関係の取組について、私からの説明は以上となります。

## ○新納雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の新納でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、資料の1、10ページから、第3、誰もが働きやすい職場づくりの推進といたしまして、10ページから14ページまでになります。どうぞよろしくお願いいたします。

時間の都合もございますので、私からはこの中で3つに絞りましてご説明させていただきます。ページとしては、11ページ、12ページの部分でございます。女性の活躍推進の部分、職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進のところ、それと、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等のところでございます。

まず、11ページの2の女性の活躍推進のところからでございます。

こちらにありますとおり、昨年、省令が改正されまして、常時雇用する労働者数1001人以上の事業主に対しましては、女性活躍推進法の部分でございますが、男女の賃金の差異について情報公表が義務づけられたところでございます。こちら7月の改正だったのですが、改正即施行という形の形式で捉えております。これは、具体的には男性の賃金に対する女性の賃金の割合を全労働者、無期フルタイム、いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者、こちらは有期及びパートになりますが、この3区分で、区分ごとに公表しなければならないとされております。算出方法などはホームページなどに掲載しておりまして、それで周知をしているところでございます。

ただ、この取組でございますが、7月8日施行後の最初に終了する事業年度の実績を一定期間内に公表するという定めになっておりますので、昨年も周知をしたところでございますが、3月末決算の企業も多いことから、今後も周知を引き続き行っていくこととしております。

ただ、この男女の賃金の差異の公表につきまして、重視しているところといたしましては、単なる数字の公表ではないということを特に注意して取組を促すこととしております。男女の募集、採用、配置、昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものの一つが、この男女の賃金の差異というふうに考えておりますので、この数字だけではなく、各社の女性活躍に関する実情についても併せて公表していただきたいと。それを見る求職者など、この情報を目にした人に正しく理解してもらうためにも、数字の裏にある要因分析を行っていただいて、背景や今後の取組などを併せて付記していただくようにということでお願いしてまいりたいと考えております。

公表場所でございますが、自社のホームページ、これでも結構でございますが、それだけではなく、公表欄を設けております私ども厚労省のサイトである女性の活躍推進企業データベースでの公表をお勧めしたいと思っております。

2つ目でございます。12ページ、上のところ、職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進

をご覧ください。

こちら改正育児・介護休業法を3段階で、昨年の4月1日から施行されているところのその3回目、3段階目の施行、令和5年4月1日からは常時雇用する労働者数が101人以上の事業主に育児休業取得状況の公表が義務づけられるということが施行されることになっております。10月には男性の育児休業取得推進のための出生時育児休業制度が施行されたところでございます。この公表される数字といたしますのが、男性の育児休業等の取得率か男性の育児休業等及び育児を目的とした休暇の取得率、この2つのうちいずれかを毎年少なくとも1回公表しなければならないとされているところです。この公表が着実に行われるよう、引き続き義務となる事業所に対しては周知を図ってまいることとしております。

こちらの公表場所でございますが、こちら自社ホームページのほか、厚労省のほうで運営いたしますウェブサイトの両立支援のひろば、こちらでの公表を進めているところでございます。

3点目でございます。その下、12ページ5番目といたしております雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等という、こちらの部分でございます。

雇用形態に関わらない公正な待遇、同一労働同一賃金の確保に向けた取組でございます。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な対応をなくすため、法律の履行確保を図っております。来年は監督署や私ども雇用環境・均等室、職業安定所が連携いたしまして、履行確保を図るだけでなく、好事例の収集なども行っていくこととしております。

個別企業の取組を支援するツールといたしましては幾つかございますが、今までも説明の中に出てきております沖縄働き方改革推進支援センターにおける無料の専門家を活用したきめ細かい支援、それとあとはそちら、12ページにも載せております多様な働き方の実現応援サイトの活用推進などを行ってまいりたいと思っております。

このほか働き方改革推進支援センターにつきましては、来年度の受託者選定中でございますが、連絡先は、資料10ページにあります、中ほどでございます。センターのこのフリーダイヤル、これは継続して使用する予定となっておりますので、こちら幅広に周知して、皆様の活用が図られるよう取り組んでまいりたいと考えてございます。

そのほか私どものこのチャプターの働き方改革の実現、ハラスメント対策等々ございますが、このようなものに取り組んでいく予定としております。

以上でございます。

## ○越野会長

ご説明のほどありがとうございました。

事務局から、令和5年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）について、全ての説明が終了しました。

これより質疑応答に移りたいと思います。

ただいまの説明に対する質問のほか、全体的な質問でも構いません。ご意見等のある方は挙手をお願いいたします。

才委員、お願いします。

## ○才委員

全駐労の才です。

関連ページが9ページなんですけれども、一言御礼を申し上げたいと思います。雇用主との交渉の中でも度々アスベストに関する問題が出てくるんですけれども、いつもお伺いするのは、沖縄県がずば抜けてプレス、例えば新聞ですとかそういうもので周知活動、広報がずば抜けて全国の中でも進んでいるということで、私ども、リタイアした方が労災保険を給付頂いたということで、本当にありがたいという言葉の日々聞いております。今年もこんなふうに指針の中に入れてくださいますして、本当にありがとうございます。これからもよろしくお願いいたします。

## ○嘉手納労働基準部長

ご意見ありがとうございます。

石綿関連法につきましては、米国基地の関係であれば、離職者対策センターなどであるとか、あと、市町村、県も含めていろんな形で周知をしていただいて、その利用というか、漏れがないような形で一応周知をさせていただいております。引き続きこの取組は継続していきたいと思います。今後ともよろしくお願いいたします。

## ○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは引き続きご質問等がある方はお願いいたします。

それでは、野崎委員、お願いします。

## ○野崎委員

ご説明ありがとうございます。公益委員の野崎です。

12ページ目の先ほどご説明いただいた職業生活と家庭生活の両立支援のことについてお聞きしたいんですが、育児休業の取得率について公表するという制度があるということでしたけれども、育休などについて取得率というと、1か月取得しても取得したことになりますし、多くの女性は6か月、1年、場合によっては1年半、2年という形で育休を取られる方多いと思うんですけれども、残念ながら男性については1か月とか3か月とか、取得期間が非常に短いというようなお話、よく聞くところでもございます。取得期間が短いと、育児に戦力になるというよりは、育児に参加した気分になるというだけで終わってしまうことが非常に多いんじゃないかなと思うので、本当に公表して実効性を高めるのであれば、ただ取得率を公表するだけではなくて、どのぐらいの期間を取られた方がどのぐらいの割合いるのかというあたりまで公表されたほうがいいのかなというふうに思っているんですが、そのあたりはどのような想定をされていますでしょうか。

## ○新納雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室の新納です。

今のご質問でございますけれども、確かにいわゆるよくメディアでは、取るだけ育休とかという言葉も私どもも拝見しております。結論、なぜ短いというのは、統計資料がこれというものがあるわけではないので、ちょっと何とも言えないんですけれども、今回の取得率の公表

に当たっては、最低何日以上でなければならないとかという大きな枠がついているわけではございませんが、ある意味、先ほど申しました女性活躍の差異のほうのご説明と同じなんですけれども、やはりそれは企業が外に出しますので、それをどうイメージを持ってもらいたいのか。正しく知ってもらいたいのかというのは、多分、付記していただくのが一番よろしいのではないかと思います。その状況をちゃんと書いていただく、こういうふうなところですよというのを伝えていただくことが重要じゃないですかというふうな形で、そこはちょっと企業のお取組に私どもが少しご説明、こういうのはいかがでしょうかと、望ましいやり方みたいなもので進めていくところもあるかと思いますが、もう一つ、先ほど触れました男性の出生後の育休ですね、今回10月に通りました。あれは主に男性が対象になるんですけれども、産後8週と言われる間に育児休業を2回分、4週間という話で、2回分割で取っていいですよ。だから、より取りやすくというところが言っていますし、あともう一つ、男女を問わず、これは全体の話なんです。育児休業は原則1回と、1歳までのうち1回と言っていたのを2回、要するに分割を認める、これは女性も含めてです。そうやって多少弾力的なものまで認めるようになりましたので、やはり今言われた、取った気分になるのではなくて、育児に参加される方がよく話し合われて、何か月取るのか、ここは2か月取って、もう一遍1か月取るのかとか、そこら辺を取って、長いのがいいのか、そこは分かりませんが、少なくともそこら辺の実効性が高まっていけばいいかなと。そこら辺を注意して周知をしていこうと思っておりますので、そういうようなお答えでよろしゅうございますでしょうか。

#### ○野崎委員

ありがとうございます。

#### ○越野会長

どうもありがとうございます。

それでは次の方、大屋委員、お願いします。

#### ○大屋委員

ご説明ありがとうございます。労働者側代表の電力総連の大屋と申します。よろしくお願いいたします。

今の野崎委員からのご質問に合わせた形になるんですが、やはり女性活躍推進のほうで今回、賃金の差異、採用とか昇進とかの裏側が今度見えてくるのかなと思っております。またあわせまして、女性の活躍推進というものの両輪には、やはり職場と家庭の両立というところが重要になってくるかと思います。男性の育児休暇等々、あと家庭への参加等に含めましては、どうしても世間の常識とか世間一般の考え方、やはり今まであった通常の考え方を覆していかないと、ここはとても進んでいかないのかなと感じております。

いろんな場所で、アンコンシャス・バイアスのことも今聞きながら、そういうふうなことでみんなが意識改革をしながらやっていこうねという取組だとは思いますが、数字の公表等々に含めまして、やはりこういう常識の変革とかそういうものも受け入れられるような企業側、労働者側、こういうまた意識改革もぜひ併せて行っていただきたいなと感じております。

ご意見として、失礼させていただきます。ありがとうございます。

## ○越野会長

それでは、宮城委員、お願いします。

## ○宮城委員

ちょうどこの話が続きましたので、引き続きこの話を続けたいんですけども、常時雇用する労働者が、これ対象が1,001人以上なんですよ。県内で正規雇用で1,001人以上の事業主というのがどれぐらいいるのかという問題があると思うんですけども、最近、少子化の問題とか、やはりお金だけじゃなくて、制度をどうやって充実させていくかというのが非常に重要になってきますので、今後この対象をさらに拡大していくという、そういうのはあるのかどうか、ちょっとお聞かせいただければ。

## ○新納雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。

この常時雇用するというのが一応定義がございまして、正社員だけでなく、パート、契約社員、アルバイトなど、名称にかかわらず2つの要件に該当する者も含みますということで、1つ期間の定めなく雇用されている者、それと一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者、または雇入れのときから1年以上引き続き雇用されると見込まれる者と、若干、正社員よりは幅広い考え方でございます。

ちなみになんですけども、私どものほうが既に次世代法、女性活躍推進法で行動計画の届出、一般事業主行動計画の届出は義務化しておりますので、そのほうでちょっと当たってみますと、大体県内で、多少ブレはあるんですけども、20社ほどが1,001人以上のようです。多少ブレます。大体それぐらいだというボリューム感でお考えいただければと思います。

ちなみに、300超、これは1,000超も含みますけれども、これが130ぐらいあります。この1,001がどんどん下限が下がるかというお話は、ちょっとそれは分かりかねるんですけども、行動計画の届出の例を出しますと、最初は300超、要するに301人以上に義務化、それが100超、101まで下がったということがございますので、それが拡大されるかどうかというのは、可能性がなくはないのかもしれないかなとは考えております。

以上でございます。

## ○越野会長

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、ほかにご質問等。

それでは、田端委員、お願いします。

## ○田端委員

使用者側委員の経営者協会の田端です。

労働災害についてちょっとお伺いしたいんですけども、資料の4ページでは、労働災害の発生状況が年々増えてきているというグラフになっております。これはあるデータによりまして、年齢別の死傷災害の発生状況でいうと、特に60歳以上の労働災害が年々増えてきているという状況にあると伺っています。

そこで、資料の8ページの一番下、高年齢労働者の労働災害防止についてはエイジフレンド

リーガイドラインに基づく対策の普及を促進しますとありまして、厚生労働省が令和2年3月にこのガイドラインを策定しておりますけれども、その具体的な取組ですね。昨日、実は産保センターの協議会で聞いたら、その項目として今予定はしていないということでしたので、これは労働局のほうにお伺いしたいと思います。これが1点目。

2点目なんですけれども、資料の14ページに、先ほども申し上げましたが、雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度というのがございまして、来る前にちょっと調べてみたんですけれども、例えば一番上のユースエールが認定されている県内企業15社、もにすが先ほど申し上げましたが、1社、えるぼしが、101人以上の企業を見ますと18社、くるみんが25社ということで、もにすを除けばある程度数は認定をされておりますけれども、一番下の安全衛生優良企業については残念ながら今1社にとどまっています。

この内容を見ますと、非常にこの取組をすることは望ましいことなのかなと思いますけれども、インセンティブが企業イメージの向上であったり、取引先へのPR、求職者へのPRということで、企業にとっては、インセンティブとしてはまだまだちょっと弱いのかなと思います。このインセンティブを変えることも含めて、あと、必ずしもこの安全衛生優良企業を増やすことを求めるものじゃありませんけれども、可能な限り安全衛生推進が向上されるような取組をぜひ進めていただければと思います。これが2点目です。

あともう1点なんですけれども、先ほどの4ページのグラフで、令和3年度までの労働災害の発生状況がありますが、たまたま来る前に、令和4年度の2月の速報値というのがあって、令和4年1年間の数値を見ますと、令和3年が1,500だったのが令和4年が3,000になっているということでありまして、その内訳を見ますと、保健衛生業の部分が、例えば400とかだったのが1,800というふうになっていて、これはコロナの関係なのかどうかも含めて、なぜこのように増えたのかということと、これについての対策も併せて教えていただければと思います。

以上です。

## ○嘉手納労働基準部長

ご意見ありがとうございます。

まず、60歳以上に対する取組、いわゆる高年齢労働者対策についてでございますけれども、今現在、エイジフレンドリー対策も含めて、今、実際取り組んでいるのは、高年齢労働者の多い小売りであるとか、あるいは介護の関係。そういうところを取っかかりとして、高年齢労働者の災害の割合が高い転倒災害であるとか、そういうような災害の防止に今取り組んでいるところでございます。

それから、あとは、ちょっと前後しますけれども、令和4年の災害発生件数につきましては、今、田端委員から話もありましたように、大幅に増加しているように見えます。実際に件数としては増えているんですけれども、中身としては、コロナの影響によるものが非常に大きくなっております。ただ、令和3年の発生状況に比べて、令和4年のコロナを除いた件数についても、若干増加している状況にありますので、先ほど説明させていただきました第14次労働災害防止計画の中身を踏まえまして、災害防止の取組、死傷災害の減少について取組を進めてま



いりたいというふうに考えております。

それから、安全衛生優良企業の件でございますけれども、やはりインセンティブの問題、こういう賞を受けるということ、認定制度を設けるということは、そういう認定制度を取って何らかのインセンティブがあって、認定を受ける価値があるというふうな印象を十分持っていたかかないといけないのかなというふうに思っております。ただ、現状としましては、今あるインセンティブ以外のもの、ほかのどういうものをつけたらいいのかということについては、また今後の課題だとは思っております。

すみません、返答になっておりますか。

## ○西川労働局長

すみません、補足です。局長の西川ですけれども、今、田端委員から言われた各種の認定制度についても、助成措置とか支援措置とかだけじゃなくて、この認定制度自体も実は我々しっかりと周知ができていなかったという深い反省を思っています。田端委員がおっしゃるように、ユースエールから安全衛生の認定制度まで、企業側は、このインセンティブをもらうために制度の認定を受けるわけでは当然ないんですけれども、インセンティブがあったほうが、それは当然ドライブがかかりますよということであります。

私は、制度自体、例えば認定を取ると入札要件で加点がされますよということもものすごく大事だと思うんですが、我々は本来であれば、この認定マークをつけるといったことにどれだけ社会の認知度が上がって、この認定自体を取ることに価値があるんだと、認定を取っているということはすばらしい企業なんだということが認知されるということをまずやるべきではないかと思っていまして、そこが非常に我々としても課題だとは思っています。

昨年度から、先ほど安定部長が説明をしたように、求職者を中心としたハローワークのLINEなんかでも、この認定を取った企業さんの紹介をするとか、あとは合同説明会なんかでも企業一覧、80社とか90社出ただくんですけれども、ブースのところに認定マークをつけて、学生さんに配る冊子にも、認定マークが企業にだけついているんです。企業に認定マークがついていて、この認定って何ですかというのを解説を加えてあれば、学生さんが選ぶ際に、ここは、例えば働き方改革やってくれているんだ、女性活躍やってくれているんだ、安全衛生でもしっかり対応してくれているんだというのが分かると。そうすることによって、求職者側からも、県民側からも選ばれる企業になっていくということが重要ではないかと思っています。

認定を取られた企業さん、私、幾つか、半分とまではいきませんが、3分の1ぐらい訪問して、いろいろお話を聞きます。そうすると、認定制度自体にメリットとか、何か支援措置をくれと言われるよりは、そもそもこれを名刺につけた、いわゆる社の看板につけたんだけど、これって何と聞かれるほうが、非常に何かこう、労働局何しているの、厚生労働省何しているの、我々実はそれを知らせてほしいんだということも言われたので。インセンティブについては、当然これ全国の制度ですから、厚生労働省、本省のところにご意見としてお伝えしたいと思うんですけれども、我々としてできるのは、その認定自体を県民の皆さんにまず知っていただいて、それが企業の付加価値としてつながっていくと。これは非常に重要だと思っていますので、そうした取組を継続していきたいと思っています。

また、最近始めた取組としましては、ケーブルテレビのOCNさんと連携をしまして、労働局としては後援という形ですけれども、この認定を取られた企業さんを紹介する番組というのをちょっと作っていただきました。えるぼし認定ですとかるみん認定を中心に、そうしたものを県民の方々に知っていただく。それは就職活動をされとか、これから求職活動されるという方を訴求対象とした番組なんですけれども、その際の選ぶ基準にそうしたものをPRをしていくということを今後続けていかなければいけないと思っています。

それから、少し長くなりますけれども、安全衛生のこの認定は、先ほどユースエールが15社、もにす認定は1社なんですけれども、この安全衛生認証というのはたしか昨年度までですと、全国で24社とか25社ぐらいだったと思います。ということは、この安全衛生については基準が高いんです。であるからこそ、実はこれ宮古の建設関係なんですけれども、ものすごい安全衛生の基準を満たしていただいているので、我々もしっかりとそれはPRをしないといけないと思っていますが、それぐらい非常に価値のあるものではあるので、そこは繰り返しですけども、周知をしていきたいと思っています。

それから、先ほど労災の関係なんですけれども、基準部長がお答えしたように、実はコロナでもものすごく増えたんです。だけれども、コロナ関連を除いても、全体の総数は、実は労働者災害数については伸びています。この大きな要因としては、重大事故につながるような事故が大きく増えたというよりは、やはり保健福祉で、田端委員おっしゃられたように、保健福祉関係は転倒ですとか、あとは腰痛です。そうしたものの数が増えています。それから、小売関係、流通関係でも、実は重大事故につながるという、そういう死亡事故ではないんですが、転倒とか腰痛とか、そういったもの数が増えています。

これについては、この資料1にも少し書いていますけれども、業界としっかりとタイアップ、連携をした対応が必要だろうということで、8ページの(4)番に書きました。業界の協議会を今年度立ち上げました。業界の方々もご認識はされているんですが、実はこういったことも人材不足の課題につながってくる話なんですね。求職者の方というのは、やはりそういう情報を総合的に勘案して見てくるので。協議会の中では、まさにそれにつなげないために、人材不足を加速させないために、我々もということで各社さん参加をいただいて、今ご議論いただいています。1社だけとか1グループだけで対応するのではなくて、それは県内の小売業、それから介護福祉関係全体を底上げをしていくという意味では、来年度も引き続きやっていきたいと思っています。

以上です。

## ○越野会長

ありがとうございました。

それでは、続きまして、ほか何かご意見等がありますか。

我謝委員、お願いいたします。

## ○我謝委員

使用者側の工業連合会の我謝なんですけれども、先ほどの田端委員と同じような感じなんですけれども、2ページのほうなんですけれども、高齢者の雇用情勢とございますけれども、こ

れ令和3年4月1日より、70歳までを努力義務ということで、しかしこれ毎年上昇していくであろう。そういうことになると、先ほど、また4ページに入りますけれども、労働災害のこの安全状況なんですけれども、先ほどの高齢者の転倒、そして先ほどありました腰痛等があります。また下のほうにも、事故の型ということがあって、転倒、そして動作の反動が、これ一番多いのがコロナ、これは徐々になくなっていくだろうということで、最終的には転倒とか動作の反動、この年齢について、動作の反動・無理な動作をすると、体のほうの腰痛とかというところに出てくると思うんですよ。

そういうことになると、年齢別のある程度の事故災害というんですかね。それをちょっとグラフにしてやっていただければ、どの災害のどの年齢層について難しいところがあるのかなということで使用者側のほうにも判断できるような対応があってもよろしいんじゃないかなと思います。

これはやはり人手不足ということで、60代、70代のベテランの方々を率先して雇うのは筋だとは思いますが、そういうふうにもまず労働災害の方面で影響が出てくると、やはり大きな社会問題ともなりますので、そこら辺もまた気をつけていただきたいなと私は思っております。

先ほどの14ページの、また認定制度のほうなんですけれども、これは認定制度のほうは、ちょっと確認したいんですけれども、2年、3年、あとは半年あたりで見直しがあるのかどうかということをちょっと確認したいなと思ひまして。ただ認定制度だけを優先して取っていて、あとは二、三年でそれが元の本阿弥になったということだったら、そんなの意味がありませんので、そういう意味では認定制度のほうの見直しもやっておられるのかどうかということもちょっと確認したいと思います。

以上です。

## ○嘉手納労働基準部長

ご意見ありがとうございます。

我謝委員からいただいた質問の中で、労働災害、健康災害の増加について、その対応、それからデータの整備等についてご意見をいただきました。

その中で、先ほど私のほうからも若干説明させていただきましたけれども、令和5年度から始まる労働災害防止計画の中で、やはりこの転倒災害、いわゆる労働者の作業行動に起因する労働災害というのは増加傾向にあります。それについて何とか対応していく必要があるということは十分認識しております。今後の対応になると思いますけれども、この資料の8ページの労働災害防止対策の中で、(4)労働者の作業行動に起因する労働災害について協議会等、今年度立ち上げたわけでございますけれども、そういうもので、防止対策の取組の好事例等をまとめまして、その業界に限らず、ほかの業界にも横展開できるような形ができればなというふうに考えております。

それから、データの作成については、貴重なご意見として賜って、検討させていただきたいというふうに考えております。

## ○西川労働局長

すみません、認定制度についてなんですけれども、制度自体の見直しについては、これは各制度、法律に基づいている認定なので、認定制度自体をどう見直すかというのは全体の議論というか、本省での議論が必要ですが、それぞれの認定について、更新制度みたいなイメージでのご質問だとすると、ユースエール、それからえるぼしについては、毎年取組の状況というか、達成していますかということを確認をして、継続的にフォローをしていく。もにす認定とくるみん認定、それから安全衛生優良企業については更新制ではなくて、過去に計画として出したものを達成できていれば、それをその時点で認定をしたということになります。

最後の安全衛生優良企業については、これは過去3年間の取組を評価をしたものであるということで、ちょっと私も正確ではないですけれども、たしか認定のマークが使える期間が決まっていたんだと思います。3年でしたか、すみません、田端委員。ですから、認定を受けてから3年間しかこのマークが掲げられないので、もう一度取るためには、また3年後に新しい認定を取るということになります。

## ○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、次の議題もありますので、最後、お一人にお願いしたいと思います。先ほど我謝委員と同時に手を挙げられました高田委員に最後、ご質問、要望をお願いいたします。

## ○高田委員

公益委員の高田です。

3ページの8のところです。これが、例年になりますけれども、定期監督の結果として、沖縄県内は労働基準関連法令に係る違反、この違反の割合が全国平均よりも上回っている、高いというのが続いているように思いますので、この点、ぜひ次年度も引き続きしっかり監督行政におかれては対策を講じていただきたいというふうに思います。

この点、先ほども話が出ましたが、8ページの4のところでありましたが、やはりコロナ以降、特にいろんな業種でもそうですが、私の専門との関連でいうと、介護福祉分野ではコロナ以降、特に人手不足なんかの問題も背景にあって、それでなかなか労働力を確保できない。その中で労働条件の確保ということが問題になっているというふうに現場でもお聞きしています。

現に、沖縄県の話ではないですけれども、他県ではホームヘルパーの方の働き方が労働基準法に反するという労基法違反をめぐって裁判、訴訟になったようなものも出ていますので、本県でもこれは他人事ではないなと。一つは監督行政ですね、しっかりしていただきたいということとともに、背景としては、特に介護福祉分野では、労働基準監督だけではなくて、厚労省の枠内でなかなかそれを実現できないような、きちんと適切な労働条件を確保できないような他方で、介護福祉の政策であるとか、介護報酬の設定であるとか、そういったものも、方針なんかもあるようにも思います。沖縄県のこの業務の範囲からは外れるかもしれませんが、今後、厚生労働省の本省なども含めて、労働基準をきちんと守れるような公正行政といいますか、介護福祉行政にも諮っていただけるよう、両者の連携とか、あるいは

労働基準行政のほうからも働きかけをそちらの方にしっかり今後していただきたいなというふうにも思っております。

それから、もう時間の関係であれですけれども、やはり介護福祉分野での人材不足ということについて、これは前半の説明もありましたが、人手不足、それから処遇があまりよくないために、マッチングを幾らしても定着はしないというところが問題があると聞いています。それで常時、やはり公共職業紹介だけでは十分ではないので、有料派遣であるとか、民間のそういうところを使って何とかしのいでいるといいますが、それがかなり費用もかかるもので、事業を圧迫をしている。そうすると、ますます従業員の方への処遇改善が厳しくなるという、ちょっと悪循環が続いているように思っています。

ですので、公共職業紹介のほうでも介護福祉分野のほうにも力を入れるとありましたけれども、ぜひそちらのほうもさらに力を入れていただけるようにというふうに思っております。

以上、意見です。

### ○嘉手納労働基準部長

高田委員のご意見、ありがとうございます。

まず最初の定期監督等の法令違反の状況ということで、全国平均を上回っている、懸念されるということにつきましては、私どもも改善しなければならない大きな課題だというふうに認識しております。ただ、令和4年について、まだ数値は出ておりませんが、先日調べたところは、現状のところは令和4年は、昨年令和3年よりは違反率が下がっている状況にございます。ただ、全国値がまだ出ていないので、全国値との比較はまだできませんけれども、これも先ほど私のほうから説明させていただいた中で、やはりまだ労働条件が明示すらできていない事業所さんというの也不少からずございます。この対応につきましては、引き続き対応させていただくということと、あと、特に貴重な情報としましては、やはり労働者の方から、こういうことがある、これ問題ないかとかという情報に対する対応というのは迅速に優先的に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

それから、介護関係のお話もございましたけれども、これは介護だけに限らず、やはり問題を把握した時点において、それは速やかに対応していったらいい、違反率、労働条件がきちっと定着できるように引き続き取り組んでまいりたいというふうに考えております。

### ○西川労働局長

最後ですけれども、厚生労働行政全体としてということで、介護福祉分野の処遇改善ということは、これまでもずっと言われてきております。介護分野、福祉分野についていうと、コロナ対応で非常に大変な対応をされたということもあって、直近ですと、コロナの特別な対策ということで、補正予算でたしか収入の全体の3%程度の賃上げにつながる報酬の加算というのを行って、月額ベースでいうと9,000円程度だと思いますけれども、やっております。

引き続きそうした改善を図っていかないといけないという認識はあるんですが、実は介護保険制度、福祉制度も、国民の皆様の保険料ですとか税で賄っているものでございまして、介護保険創設のときというのが、2000年ですか、スタートして。そこから給付費というのが、今、多分3倍ぐらいにたしか跳ね上がっているはずなんです。その給付をどういうふうに負担を分

かち合っていくのかと。介護保険の原資というのはまさに保険料ですから、地域の保険料額についても恐らく、当初のスタート、全国平均3,000円ぐらいだったのがもう既に6,000円とかになっているはずなので、2倍強になっている中で、それをもっと増やして、国民のご負担を増やすことによって介護職員の収入を増やしていくのかどうかというのは国民全体の議論というのが必要かなと思っています。介護報酬とか福祉の報酬制度自体が、非常にこれ少しきめ細やかに見ていかないといけないんですけれども、実際には介護職員として働かれている方、それから、いろんなキャリアを積まれて、例えばマネジャーとか、リーダーとかされている方々がどのような形で処遇が改善されているのかというところはしっかりと経営分析をしていかないといけないというのは、これも引き続きの課題であります。

また、介護報酬を改定しますと、結局、介護報酬の使い道というのは、我々も特定できませんから、何に、誰に、その報酬が反映されているのかというのは見ないといけないというところもありまして。実際に本当に現場で働かれている職員の方々にしっかりとそれが反映されているのかどうかというのがなかなか厳しいんですけれども、そういったところも少し、経営の改善というか、そうしたことに何ていうのか、支援をしていかないといけないんじゃないかなというのがこれまでの課題でありますし、今後も課題かと思っています。

ご意見については、本省にお伝えしたいと思います。

#### ○越野会長

どうもありがとうございます。

それでは、ちょっと議論も尽きないようなんですけれども、議題1については以上というふうにしたいと思います。ありがとうございます。

それでは、引き続きまして議題2、沖縄県縫製業最低工賃の改正決定及び沖縄県縫製業最低工賃専門部会の廃止について、事務局のほうから説明をお願いいたします。

#### ○嘉手納労働基準部長

お疲れさまでございます。議題2につきましては、私のほうから説明させていただきたいと思います。説明をさせていただく中で、お配りした資料の2から6、そして法令について抜粋した参考資料を用いて説明させていただきますので、ご確認を併せてお願いしたいと思います。

それでは、説明させていただきます。

令和4年3月15日に開催されました当審議会におきまして、資料2のとおり、西川沖縄労働局長から越野審議会会長宛て、沖縄県縫製業最低工賃に係る改正決定の調査審議に係る諮問が行われたところでございます。

その後、法令に基づきまして、沖縄県縫製業最低工賃専門部会を設置しまして、令和4年6月2日の第1回専門部会の開催を皮切りに、今年令和5年2月10日までの間、実地視察を含めて計5回専門部会を開催し審議をしていただいたところでございます。

専門部会での審議の結果、公益委託者側、家内労働者側、各委員全会一致をもちまして、沖縄県縫製業最低工賃の改正が承認されましたことをまずご報告をしたいと思います。

本件につきましては、昨年11月15日の第2回沖縄地方労働審議会におきまして、会長を除く審議会の本審委員及び専門部会の臨時委員において承認されました沖縄地方労働審議会運営規

程第10条第2項の専門部会の議決をもって、審議会の議決とするとの会長への一任のご承認を得ましたことから、令和5年2月10日に開催しました第5回沖縄県縫製業最低工賃専門部会において結審に至った際に、沖縄県縫製業最低工賃の改正決定に係る専門部会からの報告、これが資料の3でございます。そして同日、沖縄労働局長宛てに答申が行われたところでございます。答申につきましては、資料4でお示しさせていただいております。

また、同最低工賃の改正につきましては、改正決定を踏まえて資料5に添付させていただいておりますが、広報も行っているということを申し添えさせていただきたいと思っております。

今後の発効までのスケジュールにつきましては、資料6にございますが、異議申出の公示というものを改正決定をした2月10日に行いまして、締切日である2月27日までの間、異議の申出はございませんでした。

それで答申の通り、改正工賃の局長決定を行いまして、官報公示、これは3月14日に予定しております、効力発生日は、官報公示から30日後の令和5年4月13日を予定してございます。

以上、改正決定までの経過についてご報告申し上げます。

それから、工賃専門部会につきましては、諮問された沖縄県縫製業最低工賃の改正について、結審して答申まで至っております、それに対する異議申出もなかったということから、専門部会における全ての任務が完了したということになります。沖縄地方労働審議会運営規程の第11条にあります、臨時委員及び専門委員については、その任務が終了したということで、任が解かれるということになります。

よって、地方労働審議会令第7条第3項によりまして、工賃専門部会について任務を終了したときは、審議会の議決によって廃止するものとなっておりますことから、本日、当審議会におきまして、工賃専門部会の廃止につきましてご確認をお願いしたいというふうに思っております。

説明は以上でございます。

### ○越野会長

ありがとうございました。

事務局から、沖縄県縫製業最低工賃の改正決定及び沖縄県縫製業最低工賃専門部会の廃止について、全ての説明が終了しました。

これより質疑応答に移りたいと思います。ご意見、ご質問等のある方は挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、本議題の最後に、工賃専門部会について諮問に係る部会報告及び答申異議申出がなかったことにより任務終了とし、廃止してよろしいか確認いたします。よろしいでしょうか。

(「はい」の声)

### ○越野会長

ありがとうございました。

それでは、工賃専門部会は廃止と議決いたします。

これによって、全ての今日の審議が終了となります。

本日の審議会では、令和5年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）及び沖縄県縫製業最低工

賃の改正決定及び沖縄県縫製業最低工賃専門部会の廃止について説明があり、委員の皆様からは多数のご意見をいただきました。

事務局におかれましては、それを踏まえて、令和5年度における行政運営に活かしていただければというふうに思います。

委員の皆様におかれましては、長時間、円滑な議事進行にご協力いただき、ありがとうございました。

これをもちまして、本日の議事は終了とし、この後、進行を事務局に交代いたします。

### ○司会進行（真壁雇用環境改善・均等推進管理官）

越野会長、ありがとうございました。また、各委員の皆さん、円滑な議事進行にご協力いただき大変ありがとうございました。

最後に、局長の西川より挨拶をさせていただきます。

### ○西川労働局長

皆様、長時間にわたるご審議、感謝申し上げます。誠にありがとうございました。

議題の1つ目につきましては、沖縄労働局の行政運営方針ということで、幅広いご意見をいただきました。今後も人手不足が見込まれていく中で、今、既にある支援制度、支援措置、それから認定制度等の周知を図ること、それから、先進的に取り組まれている事例等についても周知をしっかりとやるということ。それから、労災関係については、監督指導をしっかりと徹底していくというようなことをご指摘いただいたかと思います。また、本省のほうにも意見として、ご意見があった旨、お伝えをすべき点も何点かあったかと思います。いただいたご指摘、またご意見を踏まえまして、今年度末までに行政運営方針を策定いたしまして、労働局、また監督署、ハローワーク一体となって、今後とも労働環境の改善に向けて取り組んでいく所存でございます。

策定後につきましては、委員の皆様にご完成版としてお配りをさせていただく予定でございます。また、県内の事業主の皆様、また労働者の皆様にも幅広く周知を図っていきたいと思っています。

それから、議題の2つ目については、最低工賃の改正決定の説明と専門部会の廃止についてご了解いただきました。今後、その履行確保、周知徹底に努めてまいりたいと思っております。

本日は大変お忙しい中、委員の皆様からは非常に貴重なご意見、多数いただきました。誠にありがとうございました。

我々労働局としましては、誰もが豊かで安心して働き、また働き続けられる、働き続けることのできる社会の実現を目指して、その役目をしっかりと果たしていく所存でございます。今後とも委員の皆様からは、さらなるご協力、またご指摘等いただきながら、我々としてもしっかりと取り組みたいと思っておりますので、改めて御礼を申し上げまして、お願い申し上げまして、ご挨拶とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。



**○司会進行（真壁雇用環境改善・均等推進管理官）**

これをもって、令和４年度第３回沖縄地方労働審議会を閉会いたします。  
皆様、ありがとうございました。